

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN DI PT. “X”

Mochammad Taufan Permana Putra, Unika Prihatsanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

taufanpermanaputra@gmail.com

Abstrak

Intensi *turnover* adalah adanya kecenderungan atau keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan tempat karyawan bekerja saat ini. Beban kerja adalah seperangkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover*. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara beban kerja dengan intensi *turnover*. Sampel penelitian adalah 182 dengan karakteristik penelitian masa kerja kurang dari tiga tahun dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala Beban Kerja (15 aitem, $\alpha = .77$) dan Skala Intensi *Turnover* (25 aitem, $\alpha = .85$). Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = .23$ dengan $p = .011$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. “X”. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi *turnover*. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,4% terhadap intensi *turnover*. sedangkan 94,6% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: beban kerja; intensi *turnover*; karyawan

Abstract

Turnover intention is the tendency or desire of individuals to leave the company where employees work today. Workload is a set of demands of tasks to be resolved by workers in a particular period. This research aims to understand the relation between workload with turnover intention. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between workload and turnover intention on the employee of PT. “X”. The sample was 119 employees with the characteristics of the study period of less than three years of work by using cluster sampling technique. Collecting data using two scales psychology, namely the Scale of Workload (15 aitem, $\alpha = .77$) and the Scale of Turnover Intention (25 aitem, $\alpha = .85$). The results using simple regression analysis showed a correlation coefficient $r_{xy} = .23$ with $p = .011$. These results indicate that the hypothesis is accepted there is a positive relationship between workload with turnover intention on the employee of PT. “X”. Effective contribution of workload variables in this study amounted to 5,4%, while 94,6% influenced by other factors which are not disclosed in this study.

Keyword: workload; turnover intention; employee

PENDAHULUAN

Intensi *turnover* telah menjadi masalah penting untuk manajemen selama bertahun-tahun (Chen, Lin & Lien, 2010). Masalah ini telah menghasilkan aliran panjang mengenai penelitian yang mencoba untuk memberikan wawasan pada masalah keluarnya karyawan dari perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih mengendalikan. Di Indonesia, setiap tahunnya ada sekitar 10%-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis *online*, turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan (Andrirstiawan, 2010). Selain itu, tak dapat dipungkiri adanya sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya (Jehani, 2008). Biasanya para karyawan tidak dapat melihat masa depan yang baik di perusahaan tersebut. Karyawan

dengan kualitas yang baik tetapi kemudian perusahaannya tidak memberikan masa depan yang baik bagi mereka, akhirnya terpaksa berpindah.

Hasil survei yang dilakukan sejak pertengahan tahun 2006-2009 menunjukkan *turnover* untuk posisi-posisi penting (level manajerial dan di atasnya) di industri perbankan antara 6,3%-7,5%. Penelitian yang dilakukan oleh Sakina (2009), bahwa pada tahun 2006, tingkat *turnover* karyawan sebesar 6,25 persen dengan berbagai alasan yang melatarbelakangi *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan di industri pada umumnya hanya berkisar 0,1%-0,74%. Fenomena intensi *turnover* terjadi pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda, pada perusahaan ini mengalami tingkat intensi *turnover* 25% hingga 35% setiap tahunnya (Sari, 2007).

Turnover yang terjadi tentu akan merugikan organisasi, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun kondisi kerja karyawan. Aamodt (2004), mengemukakan bahwa dampak dari *turnover* terbagi menjadi dua yaitu dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang tampak dari *turnover* diantaranya adalah biaya iklan, biaya agensi karyawan, bonus, biaya perjalanan penerimaan, gaji dan biaya yang dikeluarkan selama proses aplikasi dan wawancara kandidat, serta biaya penempatan bagi karyawan baru. Dampak yang tidak tampak termasuk hilangnya produktifitas berhubungan dengan pindahnya karyawan, dan karyawan lain harus melakukan pekerjaan yang lebih banyak. Intensi *turnover* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial.

Pengertian intensi *turnover* berdasarkan definisi dari intensi dan *turnover* adalah kecenderungan atau adanya rencana individu untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Chaplin (2004), intensi adalah satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan suatu objek perilaku yang menjadi dasar perhatiannya. Intensi secara sederhana juga didefinisikan sebagai niat individu untuk melakukan perilaku tertentu (Dayakisni & Hudaniah, 2003). Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain. Robbins (2008), mendefinisikan *turnover* sebagai perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan, baik karena dipaksa oleh perusahaan atau sukarela dari diri karyawan.

Tett and Meyer (dalam Samad, 2006), menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau adanya rencana individu untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Intensi *turnover* mengukur besar-kecilnya keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaannya. Semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan maka semakin besar pula *turnover* yang terjadi secara aktual di perusahaan. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* diantaranya keluarnya karyawan kebanyakan dipengaruhi oleh *task* (tugas). Ketika target perusahaan meningkat dari yang biasanya dan juga para karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja dan terus menciptakan ide-ide kreatif sehingga karyawan harus bekerja ekstra. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Menurut BKN (2001), beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Memperkirakan beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau berdasarkan pengalaman. Adapun menurut Hasibuan (2005), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Everly dkk. (dalam Prihatini, 2008), mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban dapat berupa fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya misalnya dalam menjahit, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal – hal yang diperlukan konsentrasasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menpan (dalam Dhania, 2010), menjelaskan bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, maka disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah atau sekumpulan tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental, waktu, dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Terkait dengan pentingnya intensitas *turnover* dan juga beban kerja pada perusahaan dan belum adanya penelitian yang mengungkapkan intensitas *turnover* secara khusus dengan beban kerja, peneliti bermaksud menguji hubungan antara beban kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan PT. “X”.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. “X” yang berjumlah 570 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 119 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *Cluster sampling*. Sugiyono (2008), menjelaskan bahwa teknik pengambilan *cluster sampling* digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti sangat luas. Azwar (2010), juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dengan cara *cluster* adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Intensitas *Turnover* (25 item, $\alpha = .85$) yang disusun berdasarkan aspek intensitas *turnover*, yaitu tindakan, sasaran, waktu, dan situasi, sedangkan Skala Beban Kerja (15 item, $\alpha = .77$) yang disusun berdasarkan aspek beban kerja, yaitu beban mental, beban fisik, dan beban waktu. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Sederhana dengan memanfaatkan aplikasi SPSS for Windows 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar .23 dengan $p = .01$ ($p < .05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan PT. “X”. Tingkat signifikansi sebesar $p < .05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan intensitas *turnover*. Nilai positif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka semakin tinggi intensitas *turnover*. Sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja pada karyawan maka semakin rendah intensitas *turnover* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan intensitas *turnover* pada karyawan PT. “X” dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian juga, diketahui bahwa tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. "X" dipengaruhi oleh perasaan karyawan tentang tugas yang berhubungan tentang fisik. Banyak dari karyawan tersebut yang merasakan bahwa sulit mengerjakan tugas yang berhubungan dengan fisik. Para karyawan merasakan kelelahan yang berlebihan dan sampai sakit jika harus mengerjakan tugas yang membutuhkan kekuatan fisik secara berlebihan. Selain itu, dipengaruhi juga oleh waktu kerja. Banyak dari para karyawan yang bekerja terlalu intensif sehingga mengurangi waktu isitrahatnya. Hal tersebut menyebabkan karyawan kelelahan dan tidak bisa mengikuti cara kerja perusahaan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk pindah kerja atau yang disebut intensi *turnover*.

Hasil penelitian menunjukkan karyawan PT. "X" berada pada katagori beban kerja yang tinggi yaitu sebesar 68,9% dengan jumlah 82 karyawan, sedangkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan PT. "X" berada pada katagori intensi *turnover* yang tinggi yaitu sebesar 67,2% dengan jumlah 80 karyawan. Hasil dari penelitian ini beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,4% terhadap intensi *turnover*. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi *turnover* sebesar 5,4% dapat diprediksi oleh variabel beban kerja, sisanya 94.6% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. "X". Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki karyawan PT. "X". Sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka semakin rendah intensi *turnover* yang dimiliki. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 5,4% terhadap intensi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2004). *Applied industrial/organizational psychology* (4th Ed).. Mason: Thomson South West.
- Andrirstiawan. (2010). *Aku bosan menjadi pegawai*. Diakses dari <http://andriboy.com/aku-bosan-menjadi-pegawai>
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BKN. (2001). Keputusan kepala badan kepegawaian negara nomor 09 tahun 2001 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 97 tahun 2000 tentang formasi pegawai negeri sipil.
- Chaplin, J. P. (2004). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chen, M. F., Lin, C. P. & Lien, G. Y. (2010). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31, 1327-1345.
- Dayakisni, T. & Hudaniah. (2003). *Psikologi sosial*. Malang: UMM Press.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1, 15-23.

- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jehani, L. (2008). *Hak-hak karyawan*. Jakarta: Forum Jakarta.
- Mathis, L. R. & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Prihatini, L. D. (2008). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat ditiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara Medan.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank “X” di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 7, 81-90.
- Samad. S. (2006). The contribution of demographic variable: job characteristics and job satisfaction on turnover intentions. *Journal of International Management Studies*, 1.
- Sari, E. K. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari kepuasan kerja. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.